



## ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO 2016-004

### **Política Pública de Prohibición de Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en la CDCOOP**

#### **I. Base Legal:**

La Ley Número 247 de 10 de agosto de 2008, según enmendada, creó la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico, la cual es responsable de potenciar la política pública de promoción y crecimiento del Cooperativismo en Puerto Rico como modelo empresarial para el logro de un desarrollo social y económico sustentable y balanceado, centrado en el ser humano y las comunidades. La presente Orden Administrativa se emite en virtud de las facultades otorgadas al Comisionado, por la Ley Número 247 de 10 de agosto de 2008, y por la Ley Número 22 de 29 de mayo de 2013, que establece la Política Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en contra del discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado. Además, sirvió de base legal el Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género, aprobado el 23 de agosto de 2013, de OICALARH.

#### **II. Propósito**

La presente Orden Administrativa se emite con el propósito cumplir con la Ley Número 22 de 2013, de establecer como política pública de la CDCOOP el repudio al discrimen por orientación sexual o identidad de género en el empleo, público o privado.

De esta forma, se reafirma que la dignidad del ser humano es inviolable, y que todas las personas son iguales ante la ley. Además se establece, la prohibición particular de que ningún patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir o de cualquier otro modo o forma perjudicar en su empleo a una persona por razón de cualquiera de las características protegidas.

#### **III. Aplicabilidad**

Esta Orden Administrativa aplica a todo el personal de la Oficina Central de CDCOOP y de las tres Oficinas Regionales ubicadas en San Juan, Caguas y Mayagüez, a todo público,

clientela, grupo y cooperativa que solicite los servicios, visite las facilidades o brinde servicios a la CDCOOP.

#### IV. Definiciones para propósitos de esta Orden Administrativa en el ámbito laboral

- a. **Orientación sexual-** Significa la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
- b. **Identidad de género-** Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, como se reconoce a sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento.

#### V. Prohibición de discrimen

- a. Se reafirma la política pública de que la dignidad del ser humano es inviolable y todas las personas son iguales ante la ley.
- b. Se adopta como política pública de la CDCOOP, el rechazo al discrimen por orientación sexual o identidad de género tanto como parte de su política dentro del ámbito laboral, como en la prestación de servicios al público en general, o persona que preste servicio a la agencia.
- c. No se podrá establecer, discrimen alguno por motivo de la raza, color, sexo, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.
- d. No se suspenderá, despedirá o de cualquier otro modo perjudicar a ningún empleado o candidato, por razón de su orientación sexual o identidad de género.
- e. Se prohíbe a todos los empleados de la CDCOOP a incurrir en conducta constitutiva de ofensa o discrimen, contra otro empleado o persona que acuda a la agencia a recibir o prestar servicios, por razón de identidad de género u orientación sexual.
- f. Se prohíbe que la CDCOOP publique o circule anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, o estableciendo limitaciones que excluyan a cualquier persona por razón de sexo, matrimonio, orientación sexual, identidad de género, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.



## **VI. Prácticas discriminatorias**

- a. Evitar reclutar, seleccionar, ascender o retener candidatos y candidatas a cualquier puesto o empleo por razón de orientación sexual o identidad de género;
- b. Publicar o circular anuncios, avisos, o cualquier otra forma de difusión, negando oportunidades de empleo, directa o indirectamente, a todas las personas por igual, por razón de identidad de género u orientación sexual;
- c. Tomar en consideración la orientación sexual y la identidad de género, al momento de evaluar a los trabajadores en relación a cualquier aspecto laboral;
- d. Suspender, disciplinar, trasladar o afectar el sueldo, salario, compensación, bonos, categorías, clasificaciones de los empleados por razón de su orientación sexual o identidad de género;
- e. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje, de adiestramiento, de entrenamiento o re-entrenamiento en el trabajo, por razón de orientación sexual o identidad de género;
- f. Participar o permitir el hostigamiento verbal o físico o la creación de un ambiente hostil en el empleo por razón de orientación sexual o identidad de género;

## **VII. Será ilegal para cualquier organización obrera**

- a. Limitar, dividir o clasificar su matrícula de manera que prive de oportunidades de empleo a cualquier persona por razón de su orientación sexual o identidad de género.
- b. Impedir o dificultar el acceso a programas de aprendizaje o adiestramiento o re-entrenamiento por razón de orientación sexual o identidad de género.



## **VIII. Hostigamiento y Ambiente Hostil**

- a. Hacer preguntas de índole personal sobre el cuerpo, cambios físicos o prácticas sexuales de cualquier persona, sean empleados, público que solicita servicios o personas que brinden servicios a la CDCOOP;
- b. Permitir el uso de equipo o material de trabajo, o el área de trabajo, para producir material ofensivo o que menoscabe la integridad de la persona por razón de identidad de género u orientación sexual;
- c. Permitir o hacer chistes o comentarios con ánimo de mofarse o burlarse de personas por razón de identidad de género u orientación sexual, aunque no vayan dirigidos directamente a la víctima;
- d. Negar acceso a instalaciones sanitarias u otras facilidades identificadas por género a empleados que se identifican con dicha identidad de género;

- e. Requerir que una persona se vista o acicale de una manera que sea inconsistente con su identidad de género o que le impida expresar su identidad sexual;
- f. Todo hostigamiento y toda acción u omisión que produzca un ambiente hostil basado en identidad de género y orientación sexual están prohibidos a tenor de la Ley Núm. 22-2013.

**IX. Acciones por Violación a la Ley Núm. 22-2013 y a la presente Orden Administrativa**

- a. Acciones disciplinarias bajo las disposiciones de los Reglamentos Aplicables;
- b. Procedimientos administrativos ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico;
- c. Radicación de demandas ante el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico o ante el Tribunal Federal para el Distrito de Puerto Rico, según sea aplicable.


**X. Divulgación**

La Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico publicará en lugares visibles de la agencia, la Política Pública esbozada en la presente Orden Administrativa. Además, se notificará a través de correo electrónico a todo el personal de la CDCOOP, la presente Orden Administrativa.

**XI. Vigencia**

La presente Orden Administrativa tiene vigencia inmediata luego de la firma del Comisionado de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 31 de agosto de 2016.



Hon. Sergio Ortiz Quiñones  
Comisionado  
Comisión de Desarrollo Cooperativo